

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Kompetisi

Budaya kompetisi bukan sekedar fenomena bersaing dalam suatu masyarakat. Begitu pula, budaya kompetisi dalam lingkungan sekolah. Nilai-nilai kompetisi yang dihidupkan merupakan suatu proses dalam memenuhi kebutuhan pada diri peserta didik untuk mencapai keunggulan, baik sebagai individu yang lebih baik maupun individu yang mampu melampaui standar keunggulan itu sendiri. Untuk memahami dinamika tersebut, pembahasan budaya kompetisi akan diuraikan ke dalam tiga sub pokok. Diantaranya, konsep budaya kompetisi, indikator budaya kompetisi, hingga fungsi budaya kompetisi di sekolah. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Konsep Budaya Kompetisi

Culture, atau “budaya” sebagaimana disebut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), merujuk pada pikiran, akal budi, dan pencapaian. Adapun budaya dalam bahasa Sanskerta berasal dari akar kata “*budh*” (akal budi), yang kemudian menjadi ‘*budhi*’ atau “*budhaya*.” Budaya adalah cara berpikir yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Selanjutnya, budaya tersebut dikembangkan hingga menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Definisi budaya menunjukkan bahwa akal budi manusia adalah sumber budaya, yang kemudian menyebar hingga menjadi suatu adat istiadat (Sukmawati, Rahmawati, & Rohmah, 2023).

Dalam perspektif organisasi, Lase, dkk. (2025) telah merangkum definisi budaya dari beberapa ahli:

- a. Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola keyakinan mendasar yang dikembangkan suatu kelompok untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Setelah diverifikasi, kemudian diturunkan sebagai cara yang tepat untuk memandang, berpikir, dan merasakan.

- b. Budaya organisasi didefinisikan oleh Hofstede dan rekan-rekannya sebagai “pemrograman mental kolektif” yang membedakan satu organisasi dari yang lain.
- c. Deal dan Kennedy berpendapat bahwa budaya pada dasarnya adalah adat istiadat dan perilaku yang sudah mendalam dalam suatu tempat atau organisasi.
- d. Denison mencantumkan empat aspek penting dari budaya. Dimensi-dimensi ini meliputi keterlibatan, misi, konsistensi, dan kemampuan beradaptasi. Menurutnya, keempat faktor ini membantu menciptakan stabilitas dan nilai.

Budaya asli diturunkan dari pemikiran pendirinya. Dari budaya akan lahir kriteria seleksi yang menjadi penentu pimpinan menilai perilaku yang layak dan tidak layak (Stephen P Robbins, 2008). Sehingga dapat dikatakan, bahwa budaya merupakan hasil cipta manusia yang diterapkan dalam tata kehidupan sehari-hari. Pola perilaku dan nilai keyakinan yang berulang menjadi standar kebiasaan dapat menghasilkan karakter budaya. Budaya yang dipakai berulang dalam kurun waktu yang panjang berpengaruh pada pola pembentukan suatu masyarakat yang baru, misalnya pola terlambat yang berulang membentuk kebiasaan mengulur waktu dan normalisasi jam karet (Fahmi, 2018).

Sementara, langkah-langkah proses pembentukan budaya dalam suatu kelompok masyarakat, adalah (Tampubolon, 2008):

- a. Menentukan etika dengan mengintegrasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keyakinan para anggota. Ide-ide yang paling disukai kemudian dikembangkan dan diterima sebagai norma organisasi.
- b. Metode kognitif dalam membentuk budaya. Pendekatan ini menghasilkan semakin banyak strategi pengambilan keputusan yang dapat digunakan berdasarkan kajian lapangan. Penerapan strategi-strategi ini, atau adaptasinya, dapat berfungsi sebagai elemen penguat dan membantu pertumbuhan budaya.

Berdasarkan uraian tersebut, nilai-nilai yang telah teridentifikasi dan diperkuat melalui pendekatan kognitif dapat membentuk karakter khas

organisasi, termasuk dalam cara organisasi tersebut memandang interaksi antar individu di dalamnya. Salah satu bentuk interaksi yang muncul dalam organisasi yang berorientasi hasil adalah kompetisi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetisi dapat dipahami sebagai suatu bentuk persaingan yang terjadi dalam berbagai konteks kehidupan. Dalam dunia pendidikan, kompetisi diartikan sebagai persaingan di mana siswa berupaya menciptakan suasana belajar yang sehat dan saling mendorong untuk mencapai prestasi terbaik (“Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring,” n.d.).

Kompetisi menurut Altreiter, Gräbner Radkowsch, Pühringer, Rogojanu, & Wolfmayr (2025) adalah situasi yang didalamnya terdiri dari seminimalnya dua aktor yang mencoba memperoleh barang atau sesuatu yang langka, dan terkadang interaksi mereka disusun oleh lembaga sosial sedemikian rupa. Diantara tantangan utama untuk setiap pendekatan interdisipliner terhadap kompetisi, yaitu:

- a. Tantangan ruang lingkup. Dimana konsep "kompetisi" memiliki makna yang umum dan peran berbeda sehubungan dengan siapa yang berkompetisi (kompetisi di antara siapa?), objek kompetisi (kompetisi untuk apa?), serta kekhususan kelembagaan (kompetisi melalui apa?).
- b. Tantangan metodologi. Ketika disiplin ilmu yang berbeda mempelajari kompetisi dengan metode dan orientasi epistemologis yang berbeda (seperti tanda terima tentang bagaimana pengetahuan dapat diperoleh dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh analisis yang memadai).
- c. Tantangan normativitas. Tantangan ketika perdebatan tentang kompetisi telah terkait erat dengan debat politik yang kontroversial.

Kompetisi dikenal juga dengan istilah persaingan. Makna persaingan sendiri dalam pandangan masyarakat terkadang dimaknai dengan konotasi negatif. Persaingan diidentikkan dengan perlawanan, permusuhan, dan hubungan yang tidak sehat. Tetapi, hakikatnya makna persaingan bersifat

subjektif. Hal ini berarti bahwa makna persaingan atau kompetisi dapat bermakna positif dan juga negatif.

Sebagaimana pendapat Fülöp dan Sándor (2006) bahwa kompetisi adalah hasil dari sebuah konstruksi sosial yang maknanya sangat bergantung pada konteks budaya di mana individu tersebut berada. Secara tradisional, kompetisi sering didefinisikan sebagai lawan dari kooperasi, di mana tujuan keduanya dianggap saling eksklusif (jika kompetitif, berarti tidak kooperatif). Namun, hasil kajiannya dari penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetisi mengalami pergeseran paradigma yaitu:

- a. Kompetisi tidak lagi dipandang sebagai berkompetisi dengan lawan, tetapi dipandang sebagai mitra yang dapat berjalan beriringan.
- b. Kompetisi didefinisikan sebagai konsep multidimensi yang mencakup proses kualitas yang berbeda.
- c. Kompetisi bersifat konstruktif yaitu bentuk kompetisi yang mengedepankan pengembangan diri, motivasi, dan hubungan positif dengan rival, bukan sekadar "pembantaian" sosial.
- d. Kompetisi memiliki makna yang subjektif. Dampak dari situasi kompetitif sangat bergantung pada makna subjektif yang diberikan oleh individu terhadap situasi tersebut.

Selain dari definisi-definisi di atas, dalam pandangan Pratiwi, Aidid, & Misbahuddin (2022) makna kompetisi dapat ditelusuri dalam Al-Qur'an pada kata *سبق* atau *استبق* dengan berbagai bentuknya. Kata *سبق* juga berarti yang pertama, telah berlalu, mendahului, melarikan diri, bergerak, demi malaikat yang mendahului dengan teguh, orang yang mengutamakan, yang pertama, dan orang yang beriman terlebih dahulu, serta tidak akan dikalahkan. Adapun kompetisi dalam Al-Qur'an terdapat pada beberapa ayat, diantaranya:

- a. Surah Al Baqarah ayat 148

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (البقرة/2: 148)

Dalam tafsir Al-Azhar karya Profesor Doktor Hamka, ayat ini merupakan seruan damai atas peralihan kiblat dan perbedaan antar umat.

Bagi orang yang beriman, perubahan ini memberikan petunjuk bahwa kemanapun Allah arahkan, kiblat (tujuan) orang beriman tetap sama yaitu untuk mendapat Ridha Allah. Ayat ini menyerukan agar fokus pada tujuan. Karena pada hakikatnya, seluruh amalan akan dipertanggungjawabkan. Adapun makna فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ adalah berlomba-lomba dalam kebaikan serta memperbanyak jasa dalam kehidupan (Hamka, 2004).

Sementara dalam *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur, fastabiqul khairaat* mengandung makna perintah agar setiap individu bergegas dalam kebaikan, berlomba-lomba menjadi orang yang paling dahulu berbuat baik, serta mengikuti arahan dari orang-orang yang mendapat petunjuk (memilih orang yang tepat untuk diikuti) (Ash-Shiddieqy, 2000).

Dari kedua tafsir tersebut, dapat dipahami bahwa kompetisi dalam Qs. Al-Baqarah ayat 148 adalah perlombaan suatu nilai. Kompetisi tersebut bukan untuk menjatuhkan orang lain melainkan untuk memacu diri dalam kecepatan berbuat baik. Hal-hal yang harus dipegang teguh dalam berkompetisi adalah tujuan dalam melakukan upaya-upaya yang berorientasi mencapai Ridho Allah, yakni memastikan bahwa yang diperlombakan berada dalam kebaikan, kebermanfaatan, serta mengikuti petunjuk yang tepat.

b. Surah Al Maidah ayat 48

Syekh Abdurrahman bin Nashir As-Sa'di menafsirkan bahwa perintah *fastabiqul khairaat* dalam QS. Al-Maidah ayat 48, muncul sebagai konsekuensi dari keberadaan syariat yang berbeda-beda di setiap zaman. Makna kompetisi dalam ayat ini yakni bersegera dalam menerima kebenaran, mengamalkan serta menyempurnakannya dengan kebaikan. Kebaikan dalam hal ini mencakup semua kewajiban dan anjuran, baik yang berkaitan dengan hak-hak Allah maupun hak-hak hamba-Nya ("Tafsir Surah Al-Maidah Ayat 48," n.d.). Dalam tafsir *Al-Maraghi, fastabiqul khairaat* juga mengandung makna untuk bersegera melakukan hal-hal yang menjadi kebaikan bagi agama dan dunia selama diberikan kesempatan agar menjadi umat yang lebih utama (Al-Maragi, 1993).

Dengan demikian, seseorang belum dikatakan mengungguli yang lain apabila belum mencakup dua aspek yaitu kecepatan dalam merespons perintah Allah tanpa menunda, dan totalitas dalam memperindah kualitas amal melebihi standar minimal. Tujuan akhir dari kompetisi tersebut adalah membuktikan siapa yang terbaik dalam mengelola amanah yang diberikan-Nya.

c. Surah Al Mu'minin ayat 61

أُولَئِكَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ (المؤمنون/23: 61)

Berdasarkan tafsir ringkas Kementerian Agama Republik Indonesia, makna ayat ini merupakan lanjutan dari ayat 57-60 yaitu tentang sifat-sifat orang-orang yang menjaga hati mereka agar tetap teguh dalam ketaatan kepada Allah. Lalu di dalam ayat 61 disebutkan bahwa mereka itu termasuk orang-orang yang melakukan perbuatan baik dengan segera dan penuh semangat saat menjalankan ibadah. Sebagai imbalan atas usaha baik mereka, mereka termasuk yang pertama masuk surga (“Tafsir Surah Al-Muminun Ayat 61,” n.d.).

Melalui tafsir QS. Al-Mu'minin ayat 61 di atas, makna kompetisi (*sabaqa*) seperti sebuah manifestasi dari kesehatan mental dan spiritual. Syekh Sayyid Quthb dalam kitabnya *tafsir fi zhalil Qur'an* menjelaskan bahwa perilaku 'bersegera dalam kebaikan' bukan sekadar perlombaan lahiriah, melainkan hasil dari kesadaran hati yang waspada (*khassyah*), iman yang teguh, dan kerendahhatian dalam beramal (Quthb, 1992). Sehingga kompetisi di sini dimaknai sebagai upaya untuk menjadi yang terdepan (*sabiqun*) melalui akselerasi ibadah dan konsistensi dalam menjaga integritas diri dari pengaruh negatif.

Secara harfiah, kata *سبق* atau *استبق* di setiap ayat memiliki arti yang sama, yaitu bersegera dan berlomba-lomba dalam berbuat baik. Penuh semangat untuk setiap kebaikan dan berkompetisi untuk kedekatan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala*. Ayat-ayat di atas menandakan bahwa Islam mendorong umatnya untuk melakukan kompetisi berdasarkan nilai-nilai kebaikan, kejujuran, dan keadilan untuk mewujudkan manfaat dan

memperoleh ridha Allah *subhanahu wa ta'ala*, serta mempertimbangkan segala perbuatan yang akan dimintai pertanggungjawaban di kemudian hari.

Nabi Muhammad ﷺ adalah teladan yang selalu berupaya menjadi yang terbaik dengan cara yang bersih dan mulia. Semangat ini melibatkan manajemen waktu yang disiplin, yakni tidak menunda-nunda kesempatan untuk berbuat baik. Kunci budaya kompetisi Islam adalah kecepatan merespons peluang kebaikan. Namun, Islam juga memberikan peringatan keras agar kompetisi tidak salah arah. *Rasulullah* ﷺ bersabda:

مَا الْفَقْرَ أَخْشَىٰ عَلَيْكُمْ وَلَكِنِّي أَخْشَىٰ أَنْ تُبْسَطَ عَلَيْكُمُ الدُّنْيَا كَمَا بُسِطَتْ عَلَىٰ مَنْ قَبْلَكُمْ فَتَنَافَسُوهَا كَمَا تَنَافَسُوهَا وَتُهْلِكُكُمْ كَمَا أَهْلَكْتُهُمْ

“Bukanlah kefaqiran yang sangat aku khawatirkan terjadi pada kalian, tetapi aku sangat khawatir jika (kemewahan, kesenangan) dunia dibentangkan luas atas kalian, kemudian karenanya kalian berlomba-lomba untuk meraihnya seperti yang pernah terjadi pada orang-orang sebelum kalian. Maka akhirnya kalian binasa sebagaimana mereka juga binasa karenanya.” (HR. Bukhari dan Muslim dari ‘Uqbah bin ‘Amir dalam Muhammadiyah, 2020).

Hadits ini bermula saat Nabi Muhammad ﷺ mengutus Abu Ubaidah bin Jarrah ke Bahrain untuk mengambil *jizyah*. Ketika Abu Ubaidah kembali ke Madinah membawa harta tersebut, orang-orang Ansar yang mendengarnya segera berkumpul di sisi Nabi setelah salat Fajar. Melihat kehadiran mereka yang mengharapkan pembagian harta, *Rasulullah* ﷺ tersenyum dan bertanya, *"Barangkali kalian telah mendengar Abu Ubaidah datang membawa sesuatu dari Bahrain?"* Setelah mereka mengiyakan, barulah beliau menyampaikan pesan mendalam tersebut (“Ensiklopedia Terjemahan Hadis-hadis Nabi,” n.d.).

Melalui peristiwa ini, *Rasulullah* ﷺ menegaskan bahwa beliau tidak mengkhawatirkan kemiskinan menimpa umatnya, karena kefakiran sering kali justru lebih mendekatkan seorang hamba pada kebenaran. Sebaliknya, beliau sangat khawatir jika dunia dibentangkan luas sehingga memicu kompetisi yang tercela. Dalam kondisi tersebut, seseorang cenderung tidak lagi merasa cukup, selalu menginginkan lebih, dan menghalalkan segala cara demi harta hingga akhirnya melupakan akhirat. Kompetisi yang hanya berorientasi pada

keserakahan inilah yang menjadi sebab kebinasaan umat-umat terdahulu. Oleh karena itu, jika harus berkompetisi dalam urusan dunia, semestinya kompetisi tersebut diletakkan dalam bingkai amanah (Muhammadiyah, 2020). Dunia harus dipandang sebagai titipan yang dikelola dengan niat pengabdian kepada umat dan keikhlasan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala*, sehingga pencapaian materi tidak membinasakan, melainkan justru menjadi wasilah (perantara) menuju kebaikan yang lebih besar.

Kompetisi dalam Islam sangat dianjurkan untuk mewujudkan manfaat bagi masyarakat. Islam adalah aturan hidup yang khas, yang memberikan aturan terperinci untuk menjauhkan masalah akibat praktik kompetisi yang tidak sehat. Berdasarkan hasil pemaknaan tersebut, Pratiwi et al. (2022) merangkum tiga unsur yang harus diperhatikan dalam kompetisi perspektif Islam, diantaranya:

- a. Pihak yang berkompetisi. Tugas manusia adalah mencoba yang terbaik. Dengan fondasi ini, kompetisi tidak lagi diartikan sebagai upaya untuk membunuh pesaing lain tetapi dilakukan untuk memberikan sesuatu yang terbaik dalam upayanya.
- b. Dalam hal “cara berkompetisi”. kompetisi bebas yang melegalkan segala sarana harus dihilangkan karena bertentangan dengan prinsip muamalah.
- c. Objek (barang atau jasa) yang dikompetisikan. Islam menganjurkan umatnya senantiasa memperhatikan nilai kebaikan dari sesuatu yang dikejar dalam kompetisi.

Islam secara spesifik memitigasi praktik kompetisi tidak sehat melalui *fiqih muamalah* yang menganjurkan agar seseorang berfokus pada kualitas kontribusi diri daripada menjatuhkan lawan. Terutama, kompetisi yang berakar pada makna *istabaqa* (berlomba-lomba dalam kebaikan) menekankan pada semangat ketaatan demi meraih ridha Allah dengan cara-cara yang jujur dan adil. Tujuannya memberikan manfaat bagi masyarakat (Pratiwi et al., 2022).

Dengan demikian, kompetisi dari beberapa perspektif di atas dibedakan menjadi dua kutub kualitas antara kompetisi konstruktif (membangun) dan

kompetisi destruktif (menjatuhkan). Sebagai contoh, kompetisi konstruktif (membangun) dalam budaya Jepang yang dipahami sebagai "kompetisi di bawah payung kerjasama" (*competition under the umbrella of cooperation*). Di negara tersebut, proses berkompetisi dianggap sebagai sarana pengembangan diri dan motivasi bagi individu serta kelompok (Fülöp & Sándor, 2006).

Naidoo dalam Hart & Rodgers (2024), mengungkapkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang memicu adanya kompetisi dalam lingkungan. Di antara faktor tersebut ialah pemimpin institusi, akademisi, dan peserta didik, serta kekuatan luar seperti pemerintah, organisasi internasional, dan perusahaan global. Kompetisi berdasarkan objeknya, dikelompokkan pada tiga jenis. Diantaranya, kompetisi intelektual, kompetisi geopolitik, dan kompetisi status.

Kompetisi intelektual merupakan jenis kompetisi yang muncul dari pekerjaan akademisi, dan menghasilkan beasiswa yang berkompetisi di dalam suatu institusi. Kompetisi geopolitik, merupakan kompetisi yang terjadi di antara institusi karena mereka dianggap sebagai sumber penghasil pendapatan. Kompetisi status adalah kompetisi yang dihasilkan dari pemerintah dan organisasi peringkat yang mengembangkan stratifikasi vertikal dan menyebabkan kompetisi antar lembaga.

Musselin dalam Hart & Rodgers (2024) juga mengidentifikasi empat tingkat dalam kompetisi, yaitu kompetisi tingkat individu, tingkat kelembagaan, tingkat nasional, dan tingkat internasional. Istilah kompetisi, kompetisi, dan mencapai keunggulan seringkali dikaitkan dengan bidang ekonomi. Akan tetapi, Pierre Bourdieu dalam Altreiter et al. (2025) berpendapat bahwa hakikatnya di setiap bidang terdapat kompetisi. Hal ini menjelaskan bahwa semua bidang, termasuk produksi, budaya, bidang akademik, atau bahkan bidang seksual, ditandai dengan rasionalitas kompetitif.

Dalam suatu sekolah, budaya yang kompetitif biasanya membuat siswa percaya bahwa satu-satunya pilihan mereka agar mampu bertahan dalam kompetisi adalah mengambil kursus lanjutan (Bettle-Nilles, 2025). Hal ini berarti budaya yang kompetitif juga membangun kesadaran siswa tentang

pengembangan kompetensi. Selain itu menurut Deal dan Peterson yang dikutip dalam Sugesti dan Siregar (2025b), salah satu jenis budaya sekolah yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi adalah budaya yang kompetitif. Budaya ini ditandai dengan semangat kerja sama, kesediaan untuk mencoba ide-ide baru, serta penghargaan terhadap pencapaian baik individu maupun kolektif.

2. Indikator Budaya Kompetisi

Budaya kompetisi memiliki orientasi yang sama dengan budaya pasar. Budaya pasar adalah jenis budaya organisasi yang menekankan efektivitas pencapaian tujuan. Dalam budaya ini, organisasi atau kelompok masyarakat menekankan kompetisi baik di luar maupun di dalam. Budaya pasar ditandai dengan menekankan keunggulan kompetitif dan superioritas, dimana para pemimpin mendorong organisasinya menuju produktivitas, hasil, dan keuntungan. Sehingga, budaya pasar fokus pada tindakan kompetitif dan pencapaian tujuan, target, serta peningkatan posisinya dalam kompetisi (Prajogo & McDermott dalam Nderitu, Waiganjo, & Orwa, 2024).

Budaya pasar cenderung berorientasi pada hasil di mana anggota menghargai daya saing, ketelitian, perfeksionisme, ketegasan, dan inisiatif pribadi (Igo dan Skitmore dalam Nderitu et al., 2024). Dalam budaya ini, para pemimpin yang teguh, gigih, rajin, dan mampu beradaptasi adalah pemimpin yang efektif. Semangat untuk memenangkan kompetisi inilah yang menyatukan anggota organisasi ini. Kriteria sukses biasanya dilihat dari tingkat kompetisi (Suwiprabayanti, 2017).

Adapun karakteristik dan kerangka kerja kompetitif dari budaya pasar menurut Cameron dan Quinn (2006) adalah model organisasi yang berfungsi untuk mencapai keunggulan berkompetisi. Inti dari budaya ini terletak pada pandangan bahwa lingkungan eksternal adalah wilayah yang penuh tantangan, sehingga organisasi harus berorientasi hasil (*results-oriented*) dengan penekanan kuat pada produktivitas dan pencapaian target yang terukur. Keberhasilan dalam budaya pasar tidak hanya dinilai dari efisiensi internal, melainkan dari kemampuan institusi untuk mengungguli kompetisi, menguasai pangsa pasar, serta setiap anggota organisasi didorong untuk melampaui

standar demi reputasi dan keberhasilan kolektif. Sehingga, perekat utama organisasi ini adalah fokus pada kemenangan dan pencapaian prestasi yang secara konsisten didorong oleh nilai-nilai daya saing yang tinggi.

Dengan demikian, terdapat beberapa indikator budaya pasar yang membentuk budaya kompetitif dalam bidang pendidikan, diantaranya:

a. Orientasi hasil dan pencapaian tujuan

Sekolah yang menerapkan budaya ini membentuk siswa untuk memahami target belajar sebagai standar keberhasilan akademik dan non-akademik. Organisasi dengan orientasi hasil yang kuat akan menekankan kinerja terukur dan pencapaian objektif sebagai indikator keberhasilan. Oleh karena itu, siswa diarahkan bukan hanya belajar, tetapi mencapai *outcome* tertentu sebagai bukti kemajuan.

Penilaian prestasi siswa didasarkan pada hasil belajar, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Penilaian ini lebih menekankan pada apa yang dapat “dilakukan” oleh siswa daripada apa yang akan mereka “ketahui” (Manggali, Hayati, & Mundofi, 2024). Sehingga pada budaya *result oriented* di sekolah, mendorong siswa untuk beradaptasi dengan perubahan (Mareta & Frinaldi, 2025). Kebanyakan orang merasa nyaman dalam situasi baru yang belum pernah mereka alami sebelumnya. demi menjaga ketercapaian hasil yang diharapkan.

Namun, proses adaptasi memerlukan dukungan internal maupun eksternal. Sebagaimana temuan Sulhan dkk. (2025), adaptasi psikologis siswa di lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial dari guru dan teman sebaya, pondasi moral, serta berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Oleh karena itu, ketika sekolah menerapkan budaya kompetisi yang dibarengi dengan sistem saling mendukung (*support system*), siswa tidak akan mengalami kecemasan akademis, melainkan menunjukkan semangat belajar dan berdaya saing.

b. Semangat kompetitif

Semangat kompetitif memunculkan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Sehingga siswa menunjukkan semangat berkompetisi dalam meningkatkan kualitas belajar dan prestasi. Semangat kompetitif mendorong individu untuk menilai kemampuan dirinya melalui perbandingan sosial. Nilai kompetitif dalam diri individu secara psikologis merupakan sifat yang mencegah dirinya berbuat kecurangan dan memungkinkannya mengatasi dilema moral secara mandiri.

Psikologi kompetitif individu menekankan pentingnya bersaing tanpa merugikan orang lain, percaya pada kekuatan diri sendiri, bekerja sama, dan mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga meningkatkan kualitas akademik dan sosiopsikologis seseorang, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi dan prestasi akademik lembaga yang ditempati (Amrullah, Indriyani, & Suryandari, 2022).

c. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Peran pemimpin sebagai inspirator, motivator, dan *role model* bagi anggotanya. Kepemimpinan yang ideal adalah memimpin dengan lebih dari sekadar kata-kata tetapi dengan tindakan aktual yang menginspirasi perubahan positif di lingkungan madrasah (Nifasri, 2025). Dalam pendidikan, pemimpin yang berorientasi prestasi akan memberikan visi, dorongan, dan bimbingan agar siswa mencapai target tinggi. Guru dan kepala sekolah bertindak sebagai teladan dan pendorong bagi siswa untuk berprestasi, menanamkan disiplin, kerja keras, dan standar tinggi dalam proses belajar. Peran krusial para pendidik ini akan memberikan dampak yang optimal apabila tenaga pengajar juga menunjukkan motivasi berprestasi yang tinggi (Wulandari & Supendi, 2024).

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi menetapkan serangkaian sasaran yang menantang dengan menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan bawahan mereka untuk merumuskan dan mencapai sasaran-sasaran yang menantang tersebut.

Seorang pemimpin yang berorientasi pada prestasi menuntut keunggulan dari anggota timnya, serta mendukung dan membimbing bawahannya (Sarta, Zohriah, & Fauzi, 2023).

d. Penekanan pada kemenangan

Siswa dibentuk untuk menghargai kemenangan dan berupaya menjadi yang terbaik dengan tetap menjunjung sportivitas dan etika. Aspek ini menekankan keunggulan serta keinginan untuk berhasil. Sehingga dalam menjaga budaya kompetisi, penting bagi guru untuk merancang tugas yang menantang dan kompetitif (Wirayudha, Arif, Assyofa, & Pertiwi, 2026).

e. Fokus pada reputasi

Nilai dan keyakinan organisasi turut membentuk perilaku anggotanya. Ketika sekolah menanamkan nilai reputasi, siswa akan merasa menjadi bagian dari identitas kolektif sekolah. Siswa terdorong untuk menjaga nama baik lembaga sebagai bentuk loyalitas dan kebanggaan institusional. Rifa'i dan Hosen (2023) menyatakan bahwa reputasi suatu organisasi ditopang oleh empat sisi yaitu kredibilitas, kepercayaan, keandalan, dan tanggung jawab sosial.

f. Orientasi jangka panjang terhadap keberhasilan

Siswa tidak hanya fokus pada kemenangan sesaat, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kemampuan dan pencapaian target belajar yang terukur dari waktu ke waktu. Siswa dengan pola pikir berkembang akan melihat tantangan sebagai kesempatan memperkuat kemampuan dari waktu ke waktu. Menurut Trommsdorof dalam Arsini, Lubis & Sina (2023), orientasi adalah hal yang membangkitkan keinginan untuk mempersiapkan diri dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri demi masa depan. Budaya kompetisi yang berorientasi pada peningkatan kemampuan berkelanjutan sejalan dengan transformasi madrasah berbasis kualitas. Melalui lingkungan yang mendukung mutu berkelanjutan, tercipta pola pikir proaktif di kalangan pendidik dan siswa (Encu, 2025). Akibatnya, tantangan tidak lagi dipandang sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang untuk memperkuat kualitas

pendidikan demi mencapai keberhasilan akademik maupun non-akademik.

Ketangguhan (resiliensi) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi orientasi masa depan. Kemampuan untuk mengatasi atau meringankan keadaan sulit disebut sebagai ketangguhan. Kelebihan resiliensi menurut Gillham yang dikutip dalam Arsini, Lubis, & Sina (2023), dibentuk melalui pengendalian emosi, pengendalian pikiran, kekuatan tekad, perasaan, analisis masalah, serta kepercayaan diri.

3. Fungsi Budaya Kompetisi Di Sekolah

Selain unsur-unsur arsitektural seperti gedung, ruang kelas, dan fasilitas pendukung lainnya, lingkungan belajar di sekolah juga mencakup unsur-unsur sosial, psikologis, dan budaya yang memengaruhi lingkungan belajar tersebut (Agustina & Masyithoh, 2025). Budaya sekolah adalah sistem nilai, norma, dan pola perilaku yang dibentuk berdasarkan visi dan misi sekolah sebagai hasil adaptasi terhadap lingkungan internal maupun eksternal, yang menjadi ciri khas, identitas, dan karakter sekolah, serta mengarahkan cara seluruh warga sekolah dalam berinteraksi, bertindak, dan menyelesaikan berbagai permasalahan di lingkungan sekolah (Nizary & Hamami, 2020).

Kompetisi sebagai budaya dalam organisasi memiliki fungsi eksternal dan internal. Budaya secara eksternal membantu lembaga beradaptasi terhadap keadaan lingkungan luar sekolah, sementara fungsi internalnya sebagai integrasi antara berbagai sumber daya yang ada, seperti sumber daya manusia (Soetopo, 2016). Selain itu, budaya sehat yang menanamkan nilai yang kuat dan positif akan memberikan pengaruh bagi anggotanya. Diantara pengaruhnya ialah (Sutrisno, 2010):

- a. Nilai-nilai kunci yang tersebar dihayati dan dijadikan pedoman dalam bertindak. Misal, di sekolah dengan budaya kompetisi, nilai seperti disiplin, semangat juang, dan pencapaian akademik tinggi disosialisasikan secara intens sehingga siswa menjiwai pentingnya belajar keras dan berprestasi.

- b. Perilaku anggota secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi. Tindakan yang sesuai norma dan aturan budaya yang berlaku membentuk perilaku anggota yang terarah dan selaras. Misal, Siswa secara otomatis berusaha mengerjakan tugas tepat waktu, rajin belajar, dan ikut lomba akademik atau ekstrakurikuler karena budaya kompetisi mengatur perilaku mereka agar fokus pada keberhasilan.
- c. Para anggota memiliki komitmen dan loyalitas pada organisasi. Nilai budaya yang positif menumbuhkan rasa keterikatan emosional dan dedikasi anggota kepada organisasi, sehingga mereka lebih berkomitmen dan setia. Misal, siswa merasa bangga menjadi bagian dari sekolah berprestasi dan berkomitmen untuk menjaga nama baik sekolah dengan meraih prestasi terbaik.
- d. Terjadinya musyawarah atau kebersamaan dalam hal-hal yang berarti. Misal, siswa sering berdiskusi bersama untuk mempersiapkan lomba atau ujian, sehingga tercipta kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama.
- e. Semua kegiatan berorientasi pada misi atau tujuan organisasi. Misal, setiap kegiatan latihan, belajar kelompok, dan kompetisi diarahkan untuk meraih juara dan meningkatkan prestasi sekolah.
- f. Kepuasan anggota karena mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak. Misal, siswa yang berprestasi mendapat penghargaan seperti piagam, beasiswa, atau pujian guru, sehingga merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi.
- g. Terciptanya koordinasi, konsistensi, dan integrasi yang menjaga stabilitas operasional organisasi. Misal, Guru dan siswa bekerja sama secara konsisten dalam mengatur jadwal latihan dan persiapan lomba agar berjalan lancar dan terorganisir.
- h. Berpengaruh kuat dalam pengarahan, penyebaran, dan penekanan pelaksanaan nilai-nilai budaya. Misal, Sekolah secara aktif menyampaikan pesan pentingnya prestasi dan kompetisi sehat lewat berbagai forum dan pengumuman.

- i. Budaya mempengaruhi perilaku individual maupun kelompok. Misal, siswa dan kelompok belajar menunjukkan sikap kompetitif yang positif, saling memotivasi untuk belajar lebih giat dan berusaha menjadi yang terbaik.

Dalam budaya kuat, nilai inti organisasi diyakini dan diterima secara luas. Semakin banyak yang menerima dan komitmen dengan nilai-nilainya, maka semakin kuat budaya tersebut. Budaya kuat mempengaruhi perilaku anggotanya. Pengendalian perilaku yang ketat ditumbuhkan secara internal berkat tingkat solidaritas dan intensitas yang tinggi. Sehingga budaya yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Adapun fungsi kompetisi yang sehat berdasarkan tempatnya di antara para peserta didik, dapat diidentifikasi dari ciri-ciri berikut (Hamalik dalam Suwarni, 2023):

- a. Kompetisi interpersonal antar teman sejawat. Kompetisi menimbulkan semangat persaingan.
- b. Kompetisi kelompok, di mana para peserta berupaya menunjukkan performa terbaik mereka demi kepentingan kelompok.
- c. Kompetisi dengan diri sendiri. Kompetisi ini akan membuat seseorang termotivasi secara internal untuk mencapai prestasi besar guna mewujudkan keinginannya.

Meskipun budaya kompetisi mampu membangun hal-hal positif dalam pendidikan terutama siswa, budaya ini juga tidak lepas dari kekurangan. Budaya persaingan yang berlebihan di sekolah dan mengabaikan kerjasama dapat mempengaruhi motivasi siswa dan kinerja akademik mereka, seperti menciptakan tekanan yang tidak sehat, kecemasan, atau tidak termotivasi untuk belajar (Suwarni, 2023). Selain itu, budaya kompetisi yang kuat tapi tidak sehat memicu tingginya sikap individualistik dan mengikis rasa empati antar-siswa. Sehingga, guna mereduksi dampak negatif dari budaya kompetitif tersebut sekolah memerlukan pendekatan alternatif seperti pembinaan siswa (Rosenda, Hayati, & Khambali, 2025). Adapun beberapa hal yang perlu dihindari agar budaya tidak menimbulkan kerusakan (Danim & Khairil, 2011):

- a. Ketidakyakinan atau tindakan menyamaratakan perilaku. Ketika semua siswa atau staf diperlakukan sama tanpa mempertimbangkan perbedaan kebutuhan, kemampuan, atau konteks, hal ini bisa menimbulkan ketidakadilan dan demotivasi. Contohnya, guru memberikan tugas yang sama beratnya kepada semua siswa tanpa mempertimbangkan kemampuan belajar masing-masing, sehingga siswa yang kesulitan merasa tertekan dan tidak didukung.
- b. Tidak memberi toleransi atas kesalahan orang lain. Sikap tidak mau memaafkan kesalahan atau kekurangan orang lain dapat menimbulkan konflik dan menghambat kerja sama dalam sekolah. Contohnya, siswa yang gagal dalam lomba atau ujian dianggap lemah dan langsung dikritik tanpa kesempatan belajar dari kesalahan, sehingga menimbulkan rasa takut dan enggan mencoba lagi.
- c. Terlalu fokus pada tugas sehingga mengabaikan hubungan sosial. Hubungan antar anggota komunitas sekolah yang terabaikan akan menciptakan suasana yang kurang harmonis dan tidak nyaman. Contohnya, sekolah hanya menekankan perolehan juara dan nilai tinggi tanpa memperhatikan hubungan antar siswa, sehingga siswa menjadi individualis dan kurang peduli terhadap teman sebaya.
- d. Merasa mampu menyelesaikan semua tugas, sehingga merasa tidak membutuhkan teman sejawat lain. Sikap individualistis yang berlebihan bisa mengurangi sinergi dan kolaborasi. Contohnya, seorang guru merasa mampu mengajar sendiri tanpa perlu diskusi atau berbagi metode dengan guru lain, sehingga kehilangan kesempatan belajar bersama.
- e. Perilaku bertujuan tidak jelas. Jika anggota komunitas sekolah tidak memahami tujuan dari tindakan atau kebijakan tertentu, maka motivasi dan arah kerja menjadi tidak fokus. Contohnya, sekolah memaksakan semua siswa ikut lomba kompetisi tanpa menjelaskan manfaat atau tujuan pembelajaran di baliknya, sehingga siswa merasa kegiatan itu hanya beban tanpa makna.

- f. Menafikan peran dan harapan-harapan sejawat. Mengabaikan kontribusi dan harapan dari sesama anggota komunitas sekolah dapat menimbulkan rasa tidak dihargai dan menurunkan semangat kerja sama. Contohnya, guru atau siswa yang tidak berprestasi sering dianggap kurang penting atau diabaikan, sehingga motivasi dan rasa kebersamaan menurun dalam komunitas sekolah.

B. Motivasi Berprestasi

1. Konsep Motivasi Berprestasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan “motivasi” sebagai keinginan batin seseorang untuk bertindak demi mencapai suatu tujuan tertentu, baik secara sadar maupun tidak. Motivasi juga merujuk pada dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan atau untuk merasakan kepuasan dari tindakannya (Vroom dalam Stephen P Robbins, 2008).

Sedangkan, Zahrah, et.al (2025) membagi sumber motivasi kepada dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan tidak memerlukan rangsangan dari luar dikenal sebagai motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan erat dengan kebutuhan dan tujuan individu dalam situasi belajar. Adapun motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang lahir karena faktor-faktor luar individu. Orientasi motivasi ekstrinsik tidak terkait secara langsung dengan makna dari aktivitas tersebut. Dalam KBBI, motivasi lahir dari salah satu atau lebih di antara tiga hal (“Kamus Besar Bahasa Indonesia,” n.d.):

- a. Bawah sadar, dorongan tersembunyi untuk bertindak (terlihat dari perilaku).
- b. Ekstrinsik, dorongan atau inspirasi yang berasal dari sumber-sumber di luar diri seseorang.
- c. Intrinsik, keinginan atau dorongan sadar yang tidak memerlukan pemicu dari luar.

Motivasi tidak muncul dengan instan, menurut ahli ada proses hingga seseorang bisa termotivasi yaitu (Damanik, 2020):

- a. Huston menyatakan bahwa unsur-unsur permulaan, arah, intensitas, dan ketekunan merupakan komponen utama motivasi. Sikap perilaku yang ideal ditentukan oleh unsur-unsur tersebut.
- b. Menurut “Teori Ekspektasi” Baron & Greenberg, motivasi setiap orang berasal dari tiga keyakinan: valensi, instrumentalitas, dan ekspektasi. Ekspektasi adalah keyakinan bahwa setiap upaya akan menghasilkan hasil atau kesuksesan. Gagasan bahwa setiap pencapaian akan dihargai atau diberi imbalan dikenal sebagai instrumentalitas, sedangkan gagasan bahwa imbalan atau pengakuan tersebut penting bagi penerimanya dikenal sebagai valensi.

Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan batin yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan tersebut. Manusia termotivasi pada berbagai hal, termasuk belajar, bekerja, dan mencapai tujuan. Di antara berbagai bentuk dorongan tersebut, yang paling krusial dalam konteks pencapaian akademik adalah dorongan mencapai keunggulan atau dikenal sebagai motivasi berprestasi. Agar memahami urgensi dan cakupannya secara mendalam, beberapa ahli memberikan pandangannya terkait motivasi berprestasi, diantaranya (Haru, 2023):

- a. Elliot dan Church, sebagaimana dikutip oleh Dale H. Schunk, mendefinisikan motivasi prestasi sebagai upaya untuk menguasai tugas-tugas yang sulit.
- b. Menurut psikolog pendidikan Santrock, motivasi prestasi adalah dorongan untuk menyelesaikan suatu tugas guna memenuhi standar keberhasilan dan mengerahkan upaya untuk mencapainya.
- c. Menurut psikolog sosial David McClelland, motivasi prestasi adalah keinginan untuk berhasil, menuntut diri sendiri dengan standar yang tinggi, dan mendapatkan pujian dari orang lain. Dorongan psikologis individu untuk meraih kesuksesan dan pengembangan diri merupakan sumber dari motivasi prestasi ini.

- d. Kebutuhan akan kesuksesan merupakan kebutuhan tingkat tinggi yang memotivasi orang untuk mewujudkan potensi penuh mereka, menurut psikolog Abraham Maslow, yang terkenal dengan teori hierarki kebutuhannya. Setelah kebutuhan dasar seperti makanan, keamanan, dan kasih sayang terpenuhi, orang akan mengembangkan kebutuhan akan prestasi.
- e. Kebutuhan akan kesuksesan (dorongan untuk berhasil) dan rasa takut akan kegagalan (dorongan untuk menghindari kegagalan) bersatu membentuk motivasi prestasi, menurut Atkinson dan McClelland. Mereka menyatakan bahwa orang dengan motivasi prestasi yang tinggi umumnya memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil dan menghindari kegagalan.

Gambaran individu yang memiliki motivasi berprestasi juga terdapat dalam Al-Qur'an Surah A-Baqarah ayat 207:

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

"Di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari rida Allah. Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba(-Nya)" (Terjemahan Kemenag 2019).

Berdasarkan tafsir ringkas *Al-Qur'an Al-Karim* jilid I, ayat ini turun berkenaan dengan Suwaih bin Sinan Ar-Rumi yang akan hijrah mengikuti *Rasulullah* ﷺ ke Madinah. Tetapi orang-orang kafir Mekah melarang membawa kekayaannya, sehingga Suwaih dengan ikhlas menyerahkan semua kekayaannya (LPMQ, 2016). Sementara itu, makna *يَشْرِي نَفْسَهُ* adalah mengesampingkan kepentingan diri dengan mencurahkan pada amal ketaatan kepada Allah (Asy-Syafrowi, 2014).

Dalam konteks motivasi berprestasi, ayat ini memberikan isyarat agar manusia termotivasi dalam melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan keunggulan yang dimilikinya, serta mengarahkan perilakunya ke arah yang baik sehingga mencapai ridho Allah. Dengan niat yang lurus dan tulus, seseorang akan bersabar dan berusaha lebih baik lagi ketika dihadapkan oleh kegagalan (Patettengi, 2023). Sikap mental dalam menghadapi ujian dan

kegagalan tersebut dipertegas oleh Rasulullah SAW melalui sabdanya, “*Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu*” (HR. Muslim yang dikutip dari Wulandari & Supendi, 2024) mengenai karakteristik mukmin yang kuat. Hadis tersebut memerintahkan umat Islam untuk gigih mengejar kemanfaatan, memohon pertolongan Allah, serta melarang sikap meratap atau berandai-andai atas suatu kegagalan karena hal itu dapat melemahkan jiwa.

Motivasi untuk meraih kesuksesan muncul dari dorongan manusia untuk memenuhi tuntutan baik dari dalam maupun dari luar, sesuai dengan alasan-alasan yang dikemukakan oleh berbagai sudut pandang yang disebutkan di atas. Dorongan untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang menantang secepat dan seefektif mungkin guna mewujudkan tujuan pribadi atau mencapai tingkat prestasi akademik yang maksimal disebut sebagai “kebutuhan akan prestasi”.

Motivasi yang kuat menjadi penggerak pencapaian akademik dan keterampilan siswa, yang sekaligus berfungsi sebagai indikator mutu dari lembaga pendidikan tersebut (Badrudin, Encu, Gustini, & Munawaroh, 2022). Keinginan untuk meraih kesuksesan dan semangat kompetitif seseorang untuk mencapai standar yang tinggi juga berkaitan dengan karakteristik dan latar belakang pribadi berkaitan (Firmansyah, Jaya, & Sumarni, 2020). Tahun 1950-an adalah tahun dimana konsep-konsep motivasi berkembang. Teori hierarki kebutuhan, Teori X dan Teori Y, serta teori dua faktor adalah tiga teori khusus yang dikembangkan pada masa itu. Berikut penjelasannya (Stephen P Robbins, 2008):

a. Teori hierarki kebutuhan manusia

Maslow membagi setidaknya ada lima kebutuhan pada setiap diri manusia. Menurutnya, manusia didorong oleh kebutuhan dasar (fisiologis/jasmani), kebutuhan rasa aman (keselamatan dan perlindungan), kebutuhan sosial (keterhubungan dengan luar diri), kebutuhan penghargaan (penghormatan), serta kebutuhan aktualisasi diri (menjadi sesuatu dari kemampuan yang ia miliki). Menurut Maslow untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang tingkat kebutuhan orang itu dan memilih fokus pada pemenuhan kebutuhan di atasnya.

Kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi sumber inspirasi bagi seseorang. Karena dorongan untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul ketika kebutuhan-kebutuhan tertentu telah terpenuhi.

b. Teori XY oleh Douglas McGregor

Motivasi dapat dinilai dari sudut pandang manusia. Pandangan manusia terdiri dari dua perspektif yang berbeda, yaitu Teori X yang bersifat negatif seperti yang berasal dari asumsi dan Teori Y yang bersifat positif seperti optimisme. Stephen P Robbins (2008) mengkritisi teori ini, bahwa manusia tidak bisa ditetapkan dengan kedua asumsi tersebut. Karena tidak ada manusia yang benar-benar malas. Kemalasan adalah hasil dari keadaannya dalam merespon situasi internal ataupun eksternal. Bisa jadi seseorang terlihat malas di satu bidang, tapi rajin pada beberapa bidang yang lain. Sayangnya para manajer menilai bawahannya malas karena tidak mencapai sasaran yang mereka inginkan.

c. Teori Herzberg (Teori dua faktor)

Herzberg membedakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor higienis, dan faktor motivator. Faktor higienis (eksternal) berperan mencegah ketidakpuasan seperti lingkungan, *reward*, dan hubungan antar kolega. Faktor motivator (internal) yang mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan.

Menurut Herzberg, tidak adanya kepuasan adalah kebalikan dari kepuasan, dan tidak adanya ketidakpuasan adalah kebalikan dari ketidakpuasan. Ketidakpuasan kerja disebabkan oleh variabel-variabel yang berbeda dari kepuasan kerja. Di antara unsur-unsur yang memengaruhi kebahagiaan kerja terdapat pertimbangan-pertimbangan intrinsik. Sementara itu, variabel-variabel eksternal termasuk di antara penyebab ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun menghilangkan penyebab ketidakpuasan dapat meredakan kecemasan, tetapi tidak selalu menghasilkan motivasi atau rasa puas.

Pemahaman mengenai dorongan dan perilaku manusia dalam organisasi tidak bersifat statis, melainkan mengalami penyempurnaan dari waktu ke waktu, menyesuaikan dengan dinamika lingkungan modern dan kompleksitas psikologi manusia. Teori-teori yang mewakili kondisi terakhir disebut juga dengan teori kontemporer. Diantaranya (Stephen P Robbins, 2008; R. Anggraini, 2022; Zahrah et al., 2025):

a. Teori ERG

Modifikasi teori hierarki Maslow (Clayton Alderfer). Alderfer berpendapat bahwa ada tiga kebutuhan utama, yakni eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*) yang kemudian disingkat ERG. Eksistensi seseorang yaitu ketika kebutuhan material dasarnya terpenuhi. Adapun keterhubungan merupakan posisi seseorang dalam lingkup sosial dan keinginan untuk terus berinteraksi dengan orang lain. Pertumbuhan adalah dorongan bawaan untuk kemajuan diri sendiri. Perbedaan antara teori ERG dan teori Maslow adalah bahwa teori ERG mengungkapkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat terpicu pada saat yang bersamaan. Dimensi frustrasi-regresi juga termasuk dalam teori ERG, yakni jika frustrasi muncul saat berusaha memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, hal itu akan menyebabkan regresi, atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, hierarki kebutuhan Maslow berjalan secara ketat dan berurutan.

b. Teori motivasi David McClelland

Setiap orang memiliki setidaknya tiga kebutuhan. Ketiga kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan ikatan sosial (*Need for Affiliation*), kebutuhan untuk memengaruhi atau mengendalikan (*Need for Power-N Pow*), dan kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement-NAch*). Kebutuhan akan afiliasi pada dasarnya sebanding dengan kebutuhan akan cinta dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan akan harga diri setara dengan kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri setara dengan kebutuhan berprestasi.

Dorongan untuk membangun hubungan interpersonal yang hangat dan akrab merupakan kebutuhan akan ikatan sosial. Dorongan untuk berhasil sesuai dengan serangkaian kriteria, dan mengerahkan banyak usaha demi meraih kesuksesan merupakan kebutuhan berprestasi. Dorongan untuk membujuk orang agar bertindak dengan cara tertentu guna mencegah mereka bertindak sebaliknya dikenal sebagai kebutuhan untuk memengaruhi atau mengendalikan (kekuasaan).

c. Teori evaluasi kognitif

Teori ini berargumen bahwa imbalan ekstrinsik seperti upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang untuk pekerjaannya akan menyebabkan minat intrinsik (motivasi) terhadap tugasnya akan menurun. Teori ini masih dipertanyakan. Akan tetapi, satu hal yang dapat diterima kenyataannya adalah terdapat ketergantungan antara imbalan ekstrinsik dengan minat intrinsik. Karena pada umumnya, seseorang kehilangan minat bahkan berhenti melakukan upaya yang luar biasa apabila imbalan ekstrinsik terhenti. Teori ini akan relevan apabila terjadi pada perangkat pekerjaan yang tidak luar biasa membosankan atau tidak luarbiasa menantang.

d. Teori penetapan sasaran (*Goal setting theory*)

Edwin Locke berpendapat pada akhir tahun 1960-an bahwa sumber utama motivasi di tempat kerja adalah tekad untuk berupaya mencapai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut menguraikan apa yang harus dilakukan dan seberapa besar upaya yang diperlukan. Kinerja dapat ditingkatkan melalui penetapan sasaran yang spesifik. Kinerja yang lebih tinggi dapat dicapai ketika tujuan yang menantang namun terdefinisi dengan jelas dan dipadukan dengan umpan balik. Selain itu, proses penetapan tujuan yang partisipatif membuat tujuan tersebut lebih mudah diterima, karena individu cenderung lebih berkomitmen terhadap pilihan-pilihan yang melibatkan partisipasi mereka.

Umpan balik, komitmen sasaran, keefektifan diri, dan budaya nasional tanpa sadar mendukung teori sasaran-kinerja. Teori ini menyoroti empat

mekanisme motivasi dalam proses penetapan tujuan, yaitu tujuan yang mendukung strategi dan rencana tindakan, tujuan yang mengarahkan perhatian, tujuan yang mengatur upaya, serta tujuan yang meningkatkan ketekunan.

e. Teori penguatan

Teori ini adalah lawan pendapat dari teori penetapan-sasaran. Teori penguatan berdasarkan pendekatan behavioristik (perilaku) menjelaskan bahwa penguatanlah yang mengondisikan perilaku. Menurut para ahli teori penguatan, lingkunganlah yang membentuk perilaku. Teori penguatan berfokus pada apa yang terjadi pada seseorang saat ia bertindak, tanpa memperhitungkan keadaan batinnya.

Menurut Stephen (2008), teori ini tidak diklasifikasikan sebagai teori motivasi karena tidak membahas penyebab perilaku. Meskipun demikian, teori ini menawarkan kerangka kerja untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku. Oleh karena itu, konsep penguatan ini sering kali dipertimbangkan ketika membahas motivasi.

f. Teori hanyut (*Flow*) dan motivasi intrinsik

Keadaan *flow* (hanyut) adalah ketika seseorang mencapai perasaan atau konsentrasi yang tidak dibatasi waktu (*timelessness*) dalam kegiatan yang dilakukan. Perasaan ini bukan berasal dari upaya mencapai sasaran tetapi berasal dari proses aktivitas itu sendiri. Seseorang yang mengalami perasaan *flow* mengindikasikan bahwa dia benar-benar termotivasi secara intrinsik. Seseorang yang tenggelam dalam konsentrasi yang dalam tidak berarti ia dalam perasaan bahagia. Akan tetapi, ia akan penuh rasa syukur ketika tugas yang membuat ia *flow* tersebut selesai. Kepuasan yang diterima dengan sadar dan keinginan untuk mengulangi pengalaman tersebut menciptakan motivasi yang berkelanjutan.

g. Model motivasi intrinsik

Model motivasi intrinsik dikemukakan oleh Ken Thomas. Menurutny, Seseorang yang termotivasi dari dalam diri akan sungguh-sungguh peduli terhadap tugasnya, mencari cara yang lebih baik untuk

melaksanakannya, serta menemukan kekuatan dan kepuasan dalam menyelesaikannya dengan sukses. Seseorang yang mencapai motivasi intrinsik tidak terlepas dari adanya empat komponen berikut:

- 1) Kemampuan untuk memilih tugas-tugas penting dan menyelesaikannya dengan tepat.
- 2) Kompetensi atau keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.
- 3) Makna, atau upaya mencapai tujuan-tujuan yang berharga yang selaras dengan skema yang lebih besar.
- 4) Kemajuan, atau rasa telah mencapai kemajuan yang signifikan menuju tujuan-tujuan tersebut.

h. Teori kesetaraan

Kesetaraan terletak diantara keadaan yang tidak setara dan keadaan yang melampaui kesetaraan. Ketika seseorang kurang memperoleh penghargaan, biasanya menciptakan tensi kemarahan. Begitupun seseorang yang terlalu banyak menerima penghargaan akan menciptakan perasaan bersalah. Menurut J. Stay Adam keadaan negatif ini memberikan motivasi untuk mengoreksinya.

Berdasarkan teori kesetaraan, seseorang yang mengasumsikan ketidaksetaraan diperkirakan akan mengambil salah satu dari enam pilihan berikut:

- 1) Mengubah masukan (*input*). Misalnya dengan mengurangi upaya.
- 2) Mengubah keluaran (*output*). Misal, bila penghargaan didapat berdasarkan kuantitas tugas maka dorongan memilih kuantitas yang seadanya daripada kualitas.
- 3) Mendistorsikan persepsi diri. Misal, biasanya berpikiran kemampuan kita tidak lebih cepat dari orang lain dalam melakukan tugas, menjadi berpikir bahwa usaha ini sudah terlalu keras dari orang lain.
- 4) Mendistorsi persepsi mengenai orang lain. Misal, tugas orang lain tidak mudah seperti yang diperkirakan).

5) Memilih acuan yang berlainan. Misal gaji saya tidak lebih besar dari A tapi saya sudah lebih baik dari C.

6) Meninggalkan medan. Misal, memilih berhenti atau pindah.

i. Teori pengharapan

Teori pengharapan dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini menjelaskan motivasi sebagai hasil pertimbangan rasional, ekspektasi, atau keyakinan seseorang tentang tiga aspek yaitu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja, keyakinan bahwa kinerja akan membawa hasil tertentu, dan valensi atau nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut atau sejauhmana imbalan memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi dan potensi daya tariknya bagi individu. Motivasi akan meningkat jika ketiga komponen ini dipersepsikan secara positif oleh individu.

j. Teori motivasi perspektif psikologi Islam

Hirarki kebutuhan dalam psikologi Islam memiliki relevansi dengan teori Maslow, yang mencakup enam dimensi utama. Dimulai dari *al-jism* sebagai pemenuhan kebutuhan biologis dasar, diikuti oleh *nafsiah* untuk keamanan, serta *al-'aql* yang mendorong kebutuhan akan harga diri melalui rasionalitas. Selanjutnya, dimensi *al-qalb* mengakomodasi kebutuhan kasih sayang, sementara *al-ruh* menjadi kebutuhan tertinggi manusia untuk mengaktualisasikan diri sebagai *khalifah*. Terakhir, terdapat *al-fitrah* sebagai kebutuhan akan keyakinan dan nilai agama yang membimbing manusia dalam membedakan benar dan salah.

k. Perpaduan teori-teori kontemporer

Stephen Robbins yang merupakan salah satu ahli dalam teori organisasi, menyatukan berbagai teori-teori kontemporer sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi. Seseorang yang berudaha dalam mencapai sasarannya didorong oleh berbagai faktor yang kompleks, sebagai berikut:

1) Pondasi dasar dari motivasi adalah teori pengharapan yang merupakan hubungan kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan, serta imbalan dan pemuasan sasaran pribadi.

- 2) Sasaran individu melahirkan perilaku yang dilakukan sebagai upaya pribadi. Upaya pribadi dipengaruhi oleh peluang yang ada. Semakin tinggi upaya pribadinya semakin mengindikasikan bahwa seseorang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk memenuhi motivasi dalam mencapai sasaran pribadi sebagai prestasinya.
- 3) Hubungan kuat yang menjadi komponen dalam teori pengharapan merupakan gabungan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berbagai faktor tersebut yang terpecah dalam beberapa konsep teori, yakni kemampuan prasyarat untuk berkinerja, kesetaraan dan objektif, penguatan, kriteria evaluasi kinerja, dan pemenuhan kebutuhan dominan.
- 4) Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi tidak dimotivasi oleh imbalan organisasi terhadap kinerjanya. Ia akan tetap terdorong motivasinya selama tugasnya memberi tanggungjawab pribadi, umpan balik, dan risiko sedang. Kebutuhan motivasi prestasi tinggi fokus melakukan upaya pribadi terbaik sehingga mencapai sasaran yang diharapkan.

Dari berbagai sudut pandang teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi atau kebutuhan untuk berhasil adalah bagian alamiah yang ada pada diri manusia. Setiap orang memiliki kecenderungan untuk mencapai sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan diri sebagai manusia. Kecenderungan tersebut akan aktif ketika ada rangsangan luar yang menyadarkan keadaan individu ataupun ketika ia mendapatkan pemahaman lebih tentang dirinya.

2. Indikator Motivasi Berprestasi

Kebutuhan berprestasi merupakan keinginan untuk berhasil dan mengungguli orang lain. Dorongan yang tinggi untuk berprestasi ditandai dengan kesiapan untuk mengambil risiko yang terukur, keinginan untuk mendapatkan umpan balik atas hasil kerja mereka, serta kesediaan untuk bertanggung jawab dalam mengatasi masalah. Demikian pula, siswa yang

termotivasi untuk berhasil akan berusaha untuk berpartisipasi secara penuh dalam proses pembelajaran. Ada dua tanda adanya dorongan untuk berprestasi, yaitu (Hanim et al., 2022):

- a. Kemampuan, yaitu perwujudan dari kapasitas seseorang untuk menguasai keterampilan tertentu yang digunakan untuk melakukan berbagai kegiatan, baik yang bersifat bawaan maupun yang dipelajari melalui latihan.
- b. Kreativitas, atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang orisinal.

Atkinson dalam Amseke yang dikutip oleh Hanim et.al. (2022) mengatakan bahwa seseorang yang bertekad untuk sukses menunjukkan dua kecenderungan dalam perilakunya, yaitu kecenderungan mengejar atau mendekati kesuksesan dan kecenderungan untuk menghindari kegagalan. Setiap orang memiliki motivasi untuk meraih prestasi. Alih-alih mengejar pengakuan, keinginan ini mendorong orang untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan mereka sendiri. Akibatnya, mereka bertindak lebih efektif daripada sebelumnya.

Salah satu perilaku seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi juga cenderung bekerja secara pribadi. Berdasarkan teori *need for achievement*, motivasi pada seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhannya akan prestasi. Ciri-ciri orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi (*high achievers*) yaitu (KOMPRI, 2019):

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang moderat.
- b. Menyukai situasi dimana kinerja mereka adalah hasil upaya mereka sendiri.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibanding mereka yang berprestasi rendah.

Orang-orang berprestasi tinggi memiliki sejumlah ciri, yakni (Thoha, 2009):

- a. Keberanian untuk mengambil risiko yang moderat

- b. Membutuhkan umpan balik segera.
- c. Menekankan pencapaian.
- d. Sepenuhnya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Stephen Robbins (2003) menyimpulkan teori David McClland bahwa terdapat tiga indikator seseorang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, diantaranya:

- a. Tanggungjawab pribadi, yaitu mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggungjawab pribadi untuk menemukan penyelesaian dari masalah-masalah. Mereka tidak mengandalakan hasil pada kebetulan, peluang, atau tindakan orang lain.
- b. Umpan balik, yaitu mereka dapat menerima umpan balik dengan mudah sehingga mengetahui cara untuk menjadi lebih baik.
- c. Risiko sedang, yakni memilih risiko yang dapat mereka tangani tetapi menantang.

Motivasi dalam pandangan Merv Stapleton (2018) dapat ditingkatkan dengan cara berikut:

- a. Mempertahankan tingkat kegairahan yang cukup. Kegairahan di sini merujuk pada kesiapan mental dan energi siswa untuk belajar. Guru bisa memulai kelas dengan *ice breaking* yang relevan atau memberikan pertanyaan pemantik yang kontroversial namun menarik untuk memicu debat sehat. Hal ini menjaga energi kelas tetap hidup tanpa membuat siswa merasa tertekan.
- b. Menggunakan beragam gaya pengajaran dan tugas. Dengan memvariasikan metode, pendidik memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan kesempatan untuk merasa kompeten dan terlibat. Contohnya, dalam satu bab materi, guru tidak hanya memberikan ceramah (auditif), tetapi juga menyediakan video (visual), simulasi kelompok (kinestetik), dan tugas proyek berupa infografis atau podcast.
- c. Menentukan tugas yang bisa dikerjakan dengan tetap menuntut upaya keras. Tugas yang terlalu mudah akan menurunkan motivasi karena

tidak ada rasa bangga saat menyelesaikannya, sedangkan tugas yang terlalu sulit akan membuat siswa menyerah. Salah satunya, Memberikan proyek penelitian yang mengharuskan siswa mencari sumber di luar buku teks (menuntut upaya keras), namun guru tetap memberikan panduan langkah demi langkah agar siswa yakin mereka mampu menyelesaikannya.

- d. Mendukung keterampilan *problem solver*. Memberikan otonomi kepada siswa untuk memecahkan masalah dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses belajar mereka. Ini memperkuat motivasi intrinsik. Alih-alih memberikan jawaban langsung saat siswa bertanya, guru memberikan pertanyaan balik yang menuntun siswa menemukan solusinya sendiri.
- e. Memastikan lingkungan sekolah adalah lingkungan yang menghargai siswa sebagai individu dan mendukungnya. Sekolah bisa menerapkan kebijakan di mana setiap pencapaian diapresiasi secara tulus. Misalnya, Guru mengenal nama setiap siswa dan memahami latar belakang keunikan mereka, sehingga siswa merasa kehadirannya diakui sebagai subjek, bukan sekadar objek pendidikan.

Dari berbagai pendapat tersebut, indikator terpenting dari motivasi berprestasi bukan sekadar tentang keinginan untuk menang, melainkan sebuah dorongan internal yang kompleks untuk mencapai keunggulan melalui usaha pribadi. Indikator motivasi berprestasi menurut teori-teori di atas terdiri dari point-point yang mirip dan saling terkait.

Dengan demikian, indikator motivasi David McClelland dalam John W. Newstrom (2007) dapat menyimpulkan berbagai pendapat yang telah diuraikan di atas. Menurutnya, motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang manifestasinya terlihat pada kecenderungan individu untuk mengambil tanggung jawab pribadi dengan penuh atas proses dan hasil belajar mereka. Individu dengan motivasi ini tidak hanya bekerja keras demi memperoleh pengakuan, tetapi secara strategis memilih tantangan dengan risiko moderat yang memungkinkan mereka memegang kendali atas keberhasilan yang

dicapai. Oleh karena itu, motivasi berprestasi bukan sekadar keinginan untuk menang, melainkan sebuah gaya hidup produktif yang menikmati setiap pencapaian melalui usaha yang terukur dan berorientasi pada kemajuan masa depan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, motivasi berprestasi dapat diukur oleh beberapa perilaku sebagai berikut:

a. Usaha memperoleh pengakuan pribadi

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki dorongan internal untuk mendapatkan pengakuan yang terkait dengan kemampuan dirinya. Pengakuan biasanya muncul ketika ada pembuktian. Dengan dorongan tersebut, seseorang mengoptimalkan kemampuan (kapabilitas) dalam menguasai keahlian tertentu dan kreativitas dalam menciptakan sesuatu yang baru atau orisinal (Hanim et al., 2022). Kemampuan dan kreativitas adalah bentuk pembuktian diri bahwa mereka cakap dalam bidang yang ditekuni. Pengakuan ini menjadi sumber kepuasan batin yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan prestasi.

b. Menyukai tantangan dengan risiko moderat

Indikator ini sejalan dengan pendapat Thoha dan Stephen (2009; 2003). Salah satu ciri paling khas seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah kecenderungan untuk memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah. Mereka menghindari risiko yang terlalu rendah (karena tidak menantang) dan risiko yang terlalu tinggi (karena peluang gagalnya besar). Mereka mencari tantangan yang realistis namun tetap menuntut kerja keras untuk dicapai. Dengan demikian, keseimbangan antara kemampuan dan tantangan menghasilkan fokus dan motivasi optimal.

c. Kebutuhan terhadap umpan balik

Motivasi berprestasi ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk segera mengetahui hasil dari tindakan mereka. Umpan balik konkret sangat diperlukan sebagai alat evaluasi untuk memperbaiki kinerja, memahami kekurangan, dan menentukan langkah efisiensi berikutnya agar

bisa tampil lebih baik dari sebelumnya. Tanda ini juga yang disebutkan sebagai indikator dari motivasi berprestasi menurut Thoha dan Kompri (2009; 2019). Sebagaimana dijelaskan oleh Susanto (dalam Asih & Badrudin, 2026) mengenai pentingnya evaluasi yang objektif dan transparan untuk meningkatkan motivasi kerja pendidik, prinsip ini juga berlaku secara analogis bagi siswa. Evaluasi yang objektif dan berorientasi pada pengembangan akan mendorong motivasi berprestasi siswa.

d. Tanggung jawab atas tindakan dan hasil belajar

Sejalan dengan pendapat Thoha dan Stephen (2009; 2003), individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih situasi di mana mereka memiliki kendali penuh atas hasil kerja mereka. Mereka lebih suka bekerja secara mandiri agar keberhasilan yang diraih merupakan murni hasil dari kemampuan dan usaha sendiri, bukan karena faktor keberuntungan atau tindakan orang lain.

e. Keinginan mengendalikan proses dan hasil belajar

Individu yang termotivasi akan sangat fokus pada proses belajar dan pemecahan masalah. Hal ini dikarenakan orientasi dari motivasi berprestasi adalah kesuksesan (Damanik, 2020). Thoha (2009) berpendapat sama bahwa diantara perilaku dari motivasi berprestasi ialah selalu memperhitungkan keberhasilan dan fokus dengan apa yang sedang dilakukannya. Sehingga kecenderungan individu untuk mengendalikan proses dan memperkirakan keberhasilan sering kali didorong oleh dua fokus:

- 1) Mengejar kesuksesan sehingga fokus pada pencapaian prestasi pribadi.
- 2) Menghindari kegagalan sehingga berusaha keras agar hasil yang diperoleh tidak mengecewakan.

f. Menerima keberhasilan yang dicapai

Seseorang yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan merasa puas ketika mencapai keberhasilan. Kepuasan ini muncul karena keberhasilan dianggap sebagai bukti kemampuan diri. Rasa senang setelah

berhasil berfungsi sebagai penguat positif yang meningkatkan kemungkinan untuk mengulangi perilaku efektif di kesempatan berikutnya. Kepuasan adalah respon dari kesesuaian antara ekspektasi, harapan, kesan, atau usaha dengan hasil kinerja (Alfarizi, Sugiarti, & Erlangga, 2025). Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dapat menghasilkan emosi positif yang akan memperkuat dorongan untuk terus belajar dan mencapai tujuan (Yanti, Nauli, & Bui, 2025).

3. Fungsi Motivasi Berprestasi bagi Peserta Didik

Pada dasarnya Proses belajar sangat dipengaruhi oleh motivasi, termasuk memberikan semangat, mengarahkan dan mengendalikan tujuan, serta dapat menentukan prioritas untuk melakukan kegiatan yang diinginkan. Sehingga seseorang yang termotivasi akan menjadi lebih aktif, sibuk, menopang upaya-upaya untuk menjaga kegiatan tetap berjalan. Motivasi menentukan prioritas karena menjadi pendorong terpenuhinya semua kebutuhan, menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dan menentukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan. Dorongan untuk meraih kesuksesan merupakan jenis motivasi yang paling penting dalam pendidikan, yaitu ketika seseorang memilih kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk membantunya meraih kesuksesan (Damanik, 2020).

Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang menginspirasi siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan belajar, mengejar tujuan akademik, serta menghadapi tantangan yang muncul selama proses pendidikan. Tanpa motivasi yang kuat, siswa bisa kehilangan semangat belajar dan gagal mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Motivasi, baik yang datang dari dalam diri individu (intrinsik) maupun faktor eksternal (ekstrinsik), berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan, arah, dan ketekunan siswa dalam belajar. Motivasi yang kuat dapat memperjelas tujuan pembelajaran, meningkatkan minat terhadap materi, serta mendorong siswa untuk meraih prestasi yang lebih tinggi (Yanti et al., 2025).

Berdasarkan penjelasan tersebut, fungsi motivasi berprestasi bagi peserta didik dapat diuraikan sebagai berikut:

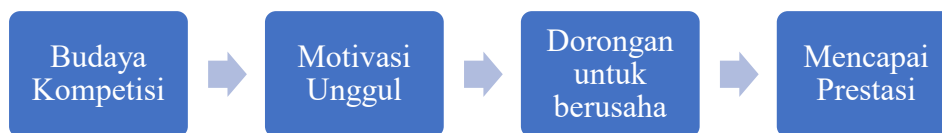
- a. Pendorong, menginspirasi siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan belajar, mengejar tujuan akademik, serta menghadapi tantangan. Motivasi untuk mencapai prestasi, membuat siswa berkeinginan untuk membuka peluang sebanyak mungkin agar berhasil.
- b. Pengarah, menentukan perbuatan yang harus dilakukan sehingga mencapai prestasi. Motivasi berprestasi memberikan kemampuan kepada siswa untuk memilih kegiatan dan upaya yang dapat mengantarkannya mencapai prestasi.
- c. Pengendali tujuan, menopang upaya-upaya dalam mencapai tujuan prestasi dengan menjaga kegiatan tetap berjalan.
- d. Penentu Prioritas, menentukan prioritas untuk melakukan kegiatan yang diinginkan.

C. Korelasi Antara Budaya Kompetisi Dengan Motivasi Berprestasi Siswa

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, bahwa budaya kompetisi dalam konteks lingkungan sekolah merujuk pada seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang mendorong siswa untuk berusaha mencapai keunggulan. Dalam konteks sekolah, budaya kompetisi tercermin dalam sistem penghargaan, ranking, lomba akademik/non-akademik, serta ekspektasi performa tinggi. Dalam perspektif budaya organisasi, Edgar H. Schein dalam Lase, et al. (2025) menjelaskan bahwa Budaya suatu kelompok adalah kumpulan keyakinan mendasar yang dikembangkan kelompok tersebut sebagai respons terhadap masalah-masalah baik internal maupun eksternal, yang kemudian diturunkan kepada anggota-anggota barunya.

Budaya kompetisi di sekolah menjadi bagian dari interaksi sosial dalam lingkungan sekolah (Yasin, Selfiana, & Awie, 2024). Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku individu (Stephen P Robbins, 2008). Nurlathifah & Hidayat (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam memahami dinamika dan kinerja sekolah. budaya ini memengaruhi cara guru bekerja dan secara tidak langsung menetapkan standar perilaku, iklim kompetitif, dan sistem belajar siswa. Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mencapai keberhasilan, mengungguli standar tertentu, serta memperoleh kepuasan

dari pencapaian tersebut (McClelland, 1976). Korelasi antara budaya kompetisi dengan motivasi berprestasi dapat digambarkan dengan siklus sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Korelasi Budaya Kompetisi dan Motivasi Berprestasi Siswa
(Sumber: Penulis 2026)

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (Zahrah et al., 2025), seperti lingkungan sekolah, serta nilai-nilai yang dominan yang menarik siswa mengikuti standar yang ada. Dalam teori determinasi diri atau *Self-Determination* (SDT) oleh Ryan dan Deci (2000), motivasi seseorang dipengaruhi oleh terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu kebebasan memilih atau memiliki kendali atas tindakan, kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri, serta keterhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan faktor eksternal individu. Sehingga dapat dipahami, bahwa ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, keinginan untuk berprestasi juga dapat meningkat (Maslow, 1943).

Dalam menciptakan siswa yang unggul, dimensi daya saing dari budaya kompetisi tidak dapat dipisahkan dari ekosistem sekolah. Badrudin dkk. (2025) menyatakan bahwa daya saing memberikan konteks bagi institusi untuk berinovasi dan beradaptasi. Dalam skala mikro di kelas, daya saing yang diintegrasikan dengan kompetensi dan hati nurani akan melahirkan keunggulan dalam pendidikan. Sehingga budaya kompetisi sebagai stimulus lingkungan, sedangkan motivasi berprestasi merupakan respon psikologis individu terhadap stimulus budaya kompetisi. Sehingga stimulus yang diterima oleh siswa, dapat menghasilkan respon berupa meningkat atau menurunnya motivasi berprestasi. Oleh karena itu, budaya kompetisi tidak secara langsung menciptakan prestasi, tetapi bekerja melalui mekanisme psikologis dalam diri siswa.

Anggreni, Nurjanah, dan Lestari (2025) dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap

keterampilan abad ke-21 siswa, dimana motivasi berprestasi terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan yang kompetitif dan berorientasi pada pencapaian mampu menciptakan kondisi yang merangsang siswa untuk berusaha lebih optimal. Hubungan antara budaya kompetisi dan motivasi berprestasi juga diperkuat oleh temuan Grahani dkk. (2023), hasilnya menyatakan bahwa budaya akademik sebagai faktor ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa atmosfer akademik secara eksternal mampu mengarahkan dorongan internal individu untuk mencapai target prestasi yang telah dirancang.

Nabila dkk. (2023) mengungkapkan temuan pada mahasiswa psikologi, bahwa motivasi berprestasi muncul saat mengikuti kompetisi tingkat nasional karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan (aktualisasi diri), serta adanya pengaruh dari faktor lingkungan sosial dan pengalaman masa lalu. Dampak budaya kompetitif terhadap *output* nyata juga terlihat dalam penelitian Hidayati dan Nafia (2022) di Ma'had Al Qosimy MAN 2 Banyuwangi, yang menemukan bahwa budaya kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi santri. Selain itu, Ya'lu, Elimasnawati, dan Darmawan (2024) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor internal lainnya seperti konsep diri dan dukungan sosial. Hal ini menyiratkan bahwa budaya kompetisi yang konstruktif harus didukung oleh penguatan mental individu agar dorongan berprestasi tersebut bersifat berkelanjutan. Sehingga budaya kompetisi memiliki keterkaitan dengan motivasi berprestasi. Budaya kompetisi berfungsi sebagai stimulus lingkungan yang memicu respon psikologis siswa dan anggota organisasi untuk mencapai standar keunggulan, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan prestasi dan kinerja secara nyata.

Pada dasarnya hubungan antara budaya kompetisi dan motivasi berprestasi memiliki sifat fungsional maupun disfungsional, tergantung pada orientasi kompetisi yang dibangun. Bersifat fungsional, jika budaya kompetisi berorientasi pada pengembangan diri. Budaya juga bisa bersifat disfungsional (negatif). Apabila budaya kompetisi hanya berorientasi pada mengalahkan orang lain (*win-lose*

orientation), menekankan *ranking* ekstrem, dan mengabaikan aspek psikologis siswa, maka akan menimbulkan kecemasan dan tekanan, menurunkan motivasi intrinsik, serta memicu perilaku tidak sehat (misalnya, kecurangan akademik).

Dengan demikian, agar budaya kompetisi tidak bergeser menjadi konflik personal antar siswa, peran kepemimpinan sekolah juga sangat krusial. Dian dkk. (2023) menyebutkan bahwa pemimpin harus mampu menekankan komitmen lembaga agar semua tindakan individu tetap berada di koridor yang disepakati. Dalam konteks ini, komitmen manajemen sekolah dalam menanamkan komitmen terhadap nilai-nilai keadilan akan melahirkan rasa tanggung jawab dan iklim kompetisi yang suportif bagi siswa. Di sisi lain, sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya bertumpu pada peringkat angka. Menurut Prof. Dr. H. A. Rusdiana (2024), sekolah unggulan harus mampu membina siswa secara holistik, mencakup aspek spiritual, intelektual, keterampilan, hingga karakter yang kompetitif. Atas dasar tersebut, motivasi berprestasi yang ditumbuhkan melalui budaya kompetisi di sekolah harus diarahkan pada pengembangan potensi siswa secara menyeluruh.

